

BENEFICENCIA DE CUNDINAMARCA

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2023

VIGENCIA 2023



SC-CER250232



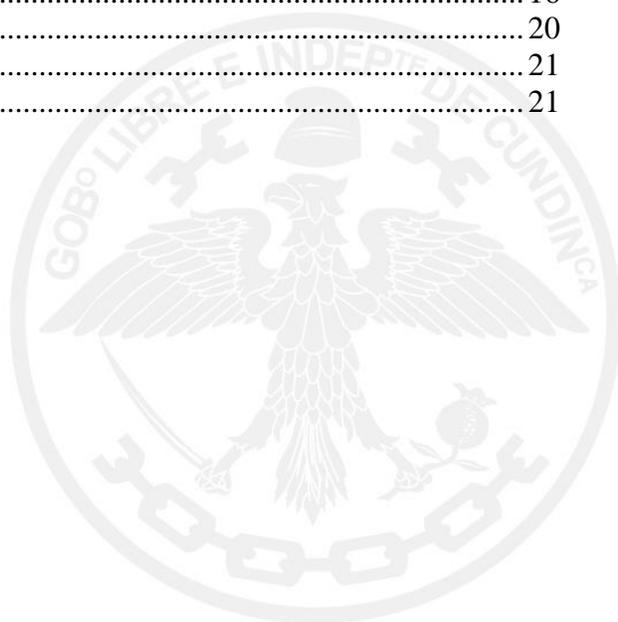
CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15
f/CundinamarcaGob @CundinamarcaGob
www.beneficienciacundinamarca.gov.co

Tabla de contenido

BENEFICENCIA DE CUNDINAMARCA	1
PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2023	1
1. GENERALIDADES INSTITUCIONALES	3
1.1 NATURALEZA DE LA ENTIDAD	3
1.2 MISIÓN	3
1.3 VISIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO	4
3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	4
4. LÍNEAS DE ACCIÓN PARA ENMARCAR LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN: 7	
4.1. EJE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	7
4.2. EJE CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO:	8
5. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS	9
5.1 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN:	9
6. PLAN ANUAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	11
6.1 OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DE LA BENEFICENCIA.	12
6.1.1. OBJETIVO GENERAL	12
6.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
7. METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.	12
8. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	15
9. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	16
10. EVALUACION DE LOS PROGRAMAS	20
11. INDICADORES DE GESTIÓN.....	21
12. RECURSOS FINANCIEROS	21



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

[f/CundinamarcaGov](#) [@CundinamarcaGov](#)

www.beneficienciacundinamarca.gov.co

1. GENERALIDADES INSTITUCIONALES

1.1 NATURALEZA DE LA ENTIDAD

El Decreto 430 del 25 de septiembre de 2020 “*por el Cual se establece la Estructura Orgánica de la Beneficencia de Cundinamarca y se dictan otras Disposiciones*”, en su artículo 1° establece que la Beneficencia de Cundinamarca es un establecimiento público del sector descentralizado de orden departamental, con personería jurídica, autonomía administrativa, financiera y patrimonio independiente, adscrita a la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social

1.2 MISIÓN

El Decreto Ordenanza 430 del 25 de septiembre de 2020 en su artículo 4 establece que la Beneficencia de Cundinamarca tendrá como misión prestar servicios integrales de acuerdo a los lineamientos legales, en relación con las destinaciones propias de sus legados y donaciones; e igualmente, prestar servicios sociales con recursos propios, presupuesto Departamental o de otros presupuestos públicos o privados, venta de servicios, contratos o convenios, donaciones y/o alianzas estratégicas. Sus servicios sociales se orientarán a la población niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos, adultos mayores, personas con discapacidad mental y cognitiva y en situación de vulnerabilidad, procedentes del Departamento de Cundinamarca y de los territorios en los que se convenga, mediante programas orientados a la atención integral de población víctima de violencia, a la protección, prevención, restablecimiento de derechos, reincorporación y reintegración a la vida social y familiar, tratamiento y rehabilitación, de conformidad con la normatividad vigente, garantizando el principio de responsabilidad social, mediante una eficiente y eficaz administración de los bienes, legados, donaciones, rentas y demás recursos financieros propios o resultantes de transferencias del Departamento, aportes, contratos o convenios, daciones en pago y remanentes accionarios, que permitan dar sostenibilidad a los programas sociales.

1.3 VISIÓN

Ser líderes en la prestación de servicios de protección social y en la contribución a la ejecución a la política pública social en el Departamento de Cundinamarca y la



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

 /CundinamarcaGob  @CundinamarcaGob

www.beneficienciacundinamarca.gov.co

articulación de acciones con Entidades de carácter local municipal, nacional e Internacional.

2. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de 1991, La capacitación es planteada como un derecho laboral en la Constitución Política de 1991 y en su Artículo 53 establece: (...) La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento (...).”

Decretos Nacionales, 1572 y 1567 de 1998, 1670 de 1999 y 1227 de 2005

Ley 909/04, Decretos 1227, 2539, y 4661 del 2005

Circular Externa 100-010 de 2014 - del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos

Resolución 104 de 2020. Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030.

Circular Externa 100-023 de 2021 (diciembre 16) del DAFP “Desarrollo de planes institucionales de capacitación 2022, atendiendo a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

El Plan Nacional de Formación y Capacitación, determina cuatro lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados públicos, y que orientan los procesos de gestión de los Planes Institucionales de Capacitación en las entidades. Consecuentes con estas directrices y conscientes de la importancia de desarrollar procesos de formación y capacitación, siguiendo el hilo conductor del Departamento Administrativo de la



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

[f/CundinamarcaGob](#) [@CundinamarcaGob](#)

www.beneficienciacundinamarca.gov.co

Función Pública DAFP, la Beneficencia de Cundinamarca acoge los fundamentos y componentes del sistema de formación institucional:

Eje temático 1 Gestión del conocimiento y la innovación: Busca proteger y fomentar la cultura de la innovación y el conocimiento en las Entidades Públicas, mediante la creación de procedimientos, acciones que permitan documentar el conocimiento y establecer una cultura de compartir el conocimiento para que sea un insumo fundamental de la Entidad.

Este enfoque orienta la consolidación del aprendizaje, la disminución del riesgo de fuga del capital intelectual y la promoción de la innovación de los procesos. Así mismo el desarrollo en los servidores de las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presenta el entorno.

Este eje temático conlleva el desarrollo de la cultura de transferencia de conocimiento, lo que permite crear una red de conocimiento que impida la fuga del mismo.

Eje Temático 2 Creación de Valor Público: Corresponde al fortalecimiento de los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de la entidad.

La Profesionalización del Empleo Público Eje de la Gestión Integral de los Recursos Humanos. Según la carta Iberoamericana de la función pública “para la consecución de un mejor Estado, instrumento indispensable para el desarrollo de los países, la profesionalización de la función pública es una condición necesaria. Es decir, que se debe garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la eficacia en el desempeño de su función, la responsabilidad, la honestidad y la adhesión a los principios y valores de la democracia” (Carta Iberoamericana de la Función Pública. V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26 y 27 de junio de 2003)

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso Humano, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios.



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

[f/CundinamarcaGob](#) [@CundinamarcaGob](#)

www.beneficienciacundinamarca.gov.co

Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer al servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Eje Temático 3 Transformación Digital: Se busca actualizar la administración pública entorno a las nuevas tecnologías, de forma que las entidades interioricen sus procesos, procedimientos y servicios aprovechando el uso de nuevas tecnologías, digitalización y comunicación entre lo humano y la transformación digital que afronta el país.

“Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. (PLAN NACIONAL DE FORMACION Y CAPACITACIÓN DAFP 2020-2030)

Por lo anterior, se busca con este enfoque que las entidades aprovechen la infraestructura, transparencia, los datos públicos, que se garanticen las políticas de seguridad de la información, y al mismo tiempo que estas sean utilizadas para el fortalecimiento de las competencias o los medios digitales para la capacitación y formación.

Eje Temático 4 Probidad y Ética de lo Público: Es importante que se fortalezca el conocimiento de la ética en el servicio y que se incluya dentro de los pilares de la capacitación, la integridad y los valores del servicio público.

De acuerdo con las anteriores bases teóricas, el propósito es priorizar la integridad y la ética de lo público, reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

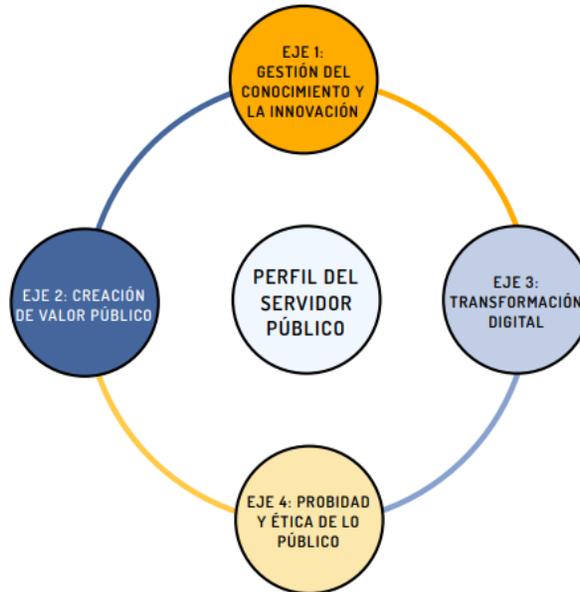
Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

 /CundinamarcaGob  @CundinamarcaGob

www.beneficienciacundinamarca.gov.co

desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

4. LÍNEAS DE ACCIÓN PARA ENMARCAR LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN:

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, la capacitación debe basarse en la orientación pedagógica, didáctica o andragógica que se dé en el marco de la capacitación por el enfoque de formación continua o aprendizaje significativo, que para la presente vigencia se enfocará especialmente en los siguientes dos ejes:

4.1. EJE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



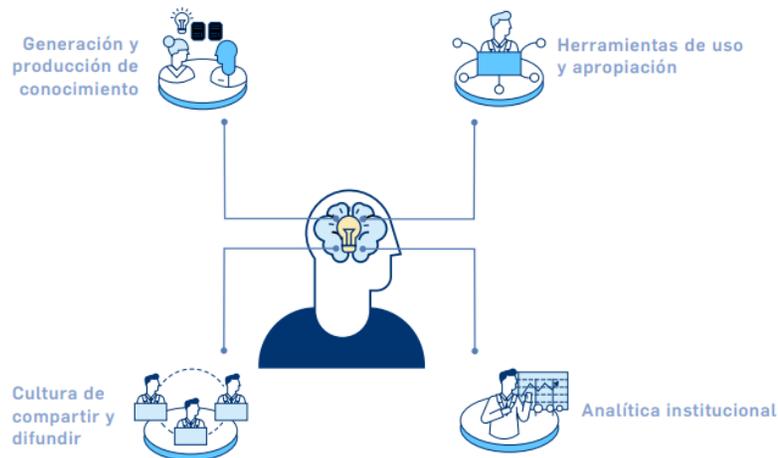
Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

[f/CundinamarcaGob](#) [@CundinamarcaGob](#)

www.beneficienciacundinamarca.gov.co



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno.

Con base en esta premisa, se crea la **política de Gestión del Conocimiento**, la cual tiene por objetivo desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.

4.2. EJE CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO:

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública, orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

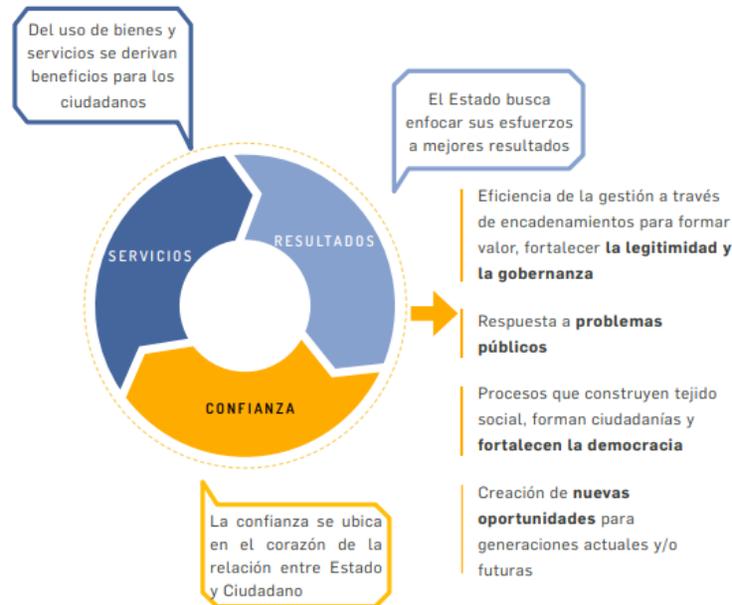
Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

[f/CundinamarcaGob](#) [@CundinamarcaGob](#)

www.beneficienciacundinamarca.gov.co

Figura 17. Creación de valor público



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009

5. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

La Educación Basada en Problemas. Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el servidor desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad. El aprendizaje colaborativo es una actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje.

5.1 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN:

En concordancia con el Artículo 6, del Decreto 1567 de 1998, los principios rectores para la administración de la capacitación son:



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

f/CundinamarcaGob @CundinamarcaGob

www.beneficienciacundinamarca.gov.co

COMPLEMENTARIEDAD: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe estar orientada en función de los propósitos institucionales.

INTEGRALIDAD: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.

OBJETIVIDAD: La formulación del plan de capacitación responde a un diagnóstico de necesidades de capacitación, desarrollado a través de la aplicación de una encuesta.

PARTICIPACIÓN: Tanto la identificación de necesidades de capacitación como la ejecución y evaluación de la misma cuenta con la participación de los servidores públicos.

PREVALENCIA DEL INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN: Las actividades de capacitación responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

INTEGRACIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones legales sobre la materia.

PRELACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo, los cuales no puede superar las 160 horas de acuerdo con la Circular Externa No 100010-2014 del 21 de noviembre de 2014, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Para los servidores nombrados en provisionalidad se tendrá en cuenta el Decreto 894 de 2017 "Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera" que modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedó así: g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

[f/CundinamarcaGob](#) [@CundinamarcaGob](#)

www.beneficienciacundinamarca.gov.co

de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. "Lo anterior, de acuerdo con el pronunciamiento de la Corte Constitucional en la Sentencia C-527/17 mediante la cual realizó control constitucional del Decreto ley 894 de 2017, determinando al respecto: "Por ello, luego de una revisión detallada del decreto ley 894 de 2017, la corte corroboró que la norma cumple con los requisitos que esta corporación ha identificado en la jurisprudencia como 13 indispensables para que una norma, expedida por el presidente en virtud de sus especiales competencias en el contexto del acuerdo de paz, sea acorde a la carta política. Finalmente, se decide declarar su exequibilidad, con los siguientes condicionamientos y a excepción de los siguientes apartes en el artículo 1° del decreto ley se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.

ECONOMÍA: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

ÉNFASIS EN LA PRÁCTICA: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

CONTINUIDAD: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

6. PLAN ANUAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.

De acuerdo con las directrices impartidas por el DAFP y con la norma del empleo público, basados en el Proceso de Gestión Talento Humano, se formula el Plan Institucional de Formación y Capacitación, de la Beneficencia de Cundinamarca vigencia 2023, con el fin de ejecutar actividades de formación, capacitación, para los empleados de la Beneficencia de Cundinamarca, y lograr la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de las competencias, la satisfacción, compromiso y pertenencia de los funcionarios con la entidad.



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

 /CundinamarcaGob  @CundinamarcaGob

www.beneficienciacundinamarca.gov.co

6.1 OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DE LA BENEFICENCIA.

6.1.1. OBJETIVO GENERAL

Contribuir al fortalecimiento de los conocimientos, competencias y la apropiación de la memoria histórica de los servidores públicos de la entidad a través del aprendizaje organizacional, la retención y transferencia del conocimiento y la ejecución de programas de capacitación, formación y entrenamiento.

6.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Desarrollar estrategias de capacitación que involucren a todos los funcionarios de la Entidad y que estimulen el sentido de pertenencia y la ética del servidor público.
- ✓ Facilitar la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades que incidan en la mejora de los procesos institucionales.
- ✓ Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana
- ✓ Ejecutar las actividades de capacitación, formación y entrenamiento necesarios para que los funcionarios de la entidad, puedan dar cumplimiento a su obligación en el fortalecimiento de competencias comportamentales y laborales «comunes, específicas y transversales por proceso», requeridas por la normatividad vigente.

7. METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.

El desarrollo de la capacitación inicia con el análisis de las necesidades a través de un diagnóstico, continua con un proceso de planeación que contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística entre otros, para dar paso a la ejecución o implementación de los programas. Este ciclo cierra con la evaluación, que no solo muestra los resultados de la capacitación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo.

- ✓ Aplicación, tabulación y análisis de la encuesta aplicada a todos los funcionarios públicos de la entidad.



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

 /CundinamarcaGob  @CundinamarcaGob

www.beneficienciacundinamarca.gov.co

✓ Diagnóstico y análisis de necesidades de Formación y Capacitación:

El Decreto 1227 de abril 21 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 en su Artículo 65 contempla: “Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. “Los estudios deberán adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces...”.

Artículo 66:” Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.” ...

El diagnóstico de necesidades es la fase del proceso de gestión de la formación y capacitación destinada a identificar, mediante el uso de diversos instrumentos, las áreas y temas sobre los cuales se requiere capacitar a los servidores.

Para identificar las necesidades de capacitación en la entidad se recurrió a las siguientes fuentes:

Necesidades expresadas por los Servidores Públicos de la Entidad (Encuesta).



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

[f/CundinamarcaGob](#) [@CundinamarcaGob](#)

www.beneficienciacundinamarca.gov.co



BENEFICENCIA
DE CUNDINAMARCA



BENEFICENCIA
DE CUNDINAMARCA

MEMORANDO

28-11-2022



20222000021321

PARA: SERVIDORES PUBLICOS
BENEFICENCIA DE CUNDINAMARCA

DE: JAVIER HERNANDO CAYCEDO SASTOQUE
Secretario General

ASUNTO: DILIGENCIAMIENTO FORMATO ENCUESTAS DE CAPACITACION,
INDUCCION, REINDUCCION Y BIENESTAR SOCIAL vigencia 2023

FECHA: 28 DE NOVIEMBRE DE 2022

Respetados Servidores Públicos (as)

Para dar cumplimiento a los Programas de Bienestar e incentivos, capacitación, Inducción y re inducción y salud laboral de acuerdo con las normas vigentes en esta materia, les solicito diligenciar la encuesta de necesidades de capacitación, bienestar e incentivos y la encuesta de necesidades de Salud Laboral con el fin de elaborar el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos, el Plan Institucional capacitación y el plan de Salud Laboral de la vigencia 2023, para lo cual me permito adjuntar la encuesta de necesidades de capacitación, bienestar e incentivos y encuesta individual de necesidades de salud laboral, una vez estén diligenciadas de forma física, hacerlas llegar a la Secretaria General-Gestión del Talento Humano o a través del correo institucional: jipena@cundinamarca.gov.co en formato PDF, a más tardar el día 09 de diciembre del presente año.

Anexamos lo mencionado

Atentamente,

JAVIER HERNANDO CAYCEDO SASTOQUE



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

[f/CundinamarcaGob](https://www.facebook.com/CundinamarcaGob) [@CundinamarcaGob](https://www.instagram.com/CundinamarcaGob)

www.beneficienciacundinamarca.gov.co



	PROCESO: GESTIÓN TALENTO HUMANO	CODIGO: IT-5100-14-03.04
	PROCESAMIENTO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSION: 03
	TITULO: ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR	FECHA: 02/02/2022
Nombre de (la) Funcionario (a):		
Dependencia:		Jeefe Inmediato:
Cargo:		Fecha:
ENCUESTA INDIVIDUAL DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		
1) Describa en brevedad en capacitación para fortalecer sus competencias laborales		
TEMAS DE CAPACITACIÓN		
a)		
b)		
c)		
ENCUESTA INDIVIDUAL DE NECESIDADES EN BIENESTAR LABORAL		
2) ¿Qué actividades de Bienestar laboral sugiere que se implementen en la entidad desde de las siguientes Programaz?		
TEMAS	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD QUE SUGIERE	
Esenciales		
Deportivas		
Culturales		
Preparación Profesional		
Otras		
ENCUESTA INDIVIDUAL DE NECESIDADES DE SALUD LABORAL		
3) ¿Describa qué actividades en salud laboral sugiere que se implementen en la entidad?		
4) ¿Qué otras sugerencias tiene en materia de Bienestar, Capacitación e Incentivos para mejorar la calidad institucional?		

8. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Los resultados de la Encuesta Individual de Necesidades de Capacitación y Bienestar aplicada, muestra las siguientes necesidades de capacitación:



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

[f/CundinamarcaGob](#) [@CundinamarcaGob](#)

www.beneficienciacundinamarca.gov.co

Nº.	NECESIDADES DE CAPACITACION 2023
1	Capacitación para fortalecimiento del clima organizacional: Realizar jornadas de coaching empresarial (Individual y grupal), Crear estrategia de comunicación para ganar credibilidad del proceso, Desarrollar en sus líderes, habilidades para liderar de equipos de trabajo exitoso, Crear estrategias que permita a los colaboradores asumir la responsabilidad de su entorno y trabajo en equipo
2	Nuevo Código de procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y términos derechos de petición
3	Nuevo Código General Disciplinario
4	Contratación estatal, actualización legal, SECOP marco general, Elaboración Estudios de Mercado y Estudios Previos
5	Gestión Documental, Tablas de Retención Documental y ORFEO
6	Atención al Ciudadano Ley 1474 de 2011- Ley 1473 de 2011 y Trabajo en Equipo
7	Administración de Riesgos de Gestión, de Corrupción y planificación de cambios
8	Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y Participación Ciudadana
9	Requisitos para la habilitación de prestadores de servicios con Objeto Social Diferente a la Prestación de Servicios de Salud
10	Uso de herramientas digitales (Excel, Multimedia, Power Point y Word)
11	Gestión del conocimiento
12	Normas derecho Laboral Régimen salarial y prestacional del empleado público
13	Indicadores de Gestión e informe de gestión
14	Normas internas de Auditoría
15	Actualización Tributaria
16	Propiedad Horizontal
17	Normas Manual de Funciones
18	Normatividad en discapacidad y aplicación
19	Salud y Bienestar
20	Proteccion Integral de Adultos y Visitas Domiciliarias
21	Administración Publica
22	Diplomados ESAP
23	Capacitacion del SIWEB
24	Gestión de Recursos de Cooperación

9. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

El contenido del programa estará orientado a las necesidades de: Inducción y reinducción institucional, fortalecimiento y actualización de conocimientos específicos para el desempeño de los cargos, elementos básicos para la formación y desarrollo de competencias laborales, capacitación específica y prioritaria de acuerdo a las necesidades inmediatas de la entidad.



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

[f/CundinamarcaGob](#) [@CundinamarcaGob](#)

www.beneficienciacundinamarca.gov.co

Como quiera que la oferta de las capacitaciones por parte del DAFP, la ESAP, el SENA y otras entidades armoniza con las necesidades individuales e institucionales; el Plan Anual Institucional de Capacitación y Bienestar de la entidad quedará de esta forma:

Inducción: La Secretaría General a través de su proceso Gestión Talento Humano, dará a conocer el Manual de Inducción a los funcionarios que se vinculen a la entidad, actividad que se hará en coordinación con las Oficinas de Planeación y Control Interno.

Reinducción: Los programas a tener en cuenta, estarán dirigidos a fortalecer la integración del empleado en temas como: La cultura organizacional, sentido de pertenencia, Modelo Estándar de Control Interno - MECI, Sistema Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, Participación Ciudadana y Control Social.

Capacitación: Se desarrollarán capacitaciones con base a las encuestas y necesidades de los empleos públicos, para la buena prestación de los servicios.

Con base en los resultados de las encuestas de necesidades de capacitación, remitidas por los servidores públicos en la primera y segunda semana de diciembre de 2022, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño aprobará las capacitaciones para la vigencia 2023, teniendo en cuenta el siguiente cronograma propuesto:

CAPACITACIONES PARA TODOS LOS FUNCIONARIOS			
Nº	TEMA O NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	ENTIDAD O PERSONA QUE LA PUEDE DESARROLLAR	RESPONSABLE DE GESTIÓN
1	Capacitación para fortalecimiento del clima organizacional: Realizar jornadas de coaching empresarial (Individual y grupal), Crear estrategia de comunicación para ganar credibilidad del proceso, Desarrollar en sus líderes, habilidades para liderar de equipos de trabajo exitoso, Crear estrategias que permita a los colaboradores asumir la responsabilidad de su entorno y trabajo en equipo	Cajas de Compensación Familiar y otras.	Dr. Javier Caycedo, Secretario General

2	Nuevo Código de procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y términos derechos de petición	Dra. Diana Carolina Zambrano, Jefe Oficina Asesora Jurídica	Dr. Javier Caycedo-Secretario General
3	Nuevo Código General Disciplinario	Dr. John Jairo Escobar. Jefe Of. Control disciplinario Interno	Dr. Javier Caycedo-Secretario General
4	Contratación estatal, actualización legal, SECOP marco general, Elaboración Estudios de Mercado y Estudios Previos	ESAP y Gobernación	Dr. Javier Caycedo-Secretario General
5	Gestión Documental, Tablas de Retención Documental.	Archivo General y Gobernación	Ing. María Inés Botón y Dra. Dora Contreras-Firma Contratante
6	Atención al Ciudadano Ley 1474 de 2011- Ley 1473 de 2011 y Trabajo en Equipo	SENA- ESAP	Profesional Universitario Talento Humano
7	Administración de Riesgos de Gestión, de Corrupción y planificación de cambios	Dra. Erika González, Jefe Oficina Asesora de Planeación	Dra. Erika González, Jefe Oficina Asesora de Planeación
8	Modelo Integrado de Planeación, Gestión MIPG y FURAG	Oficina Asesora de Planeación	Oficina Asesora de Planeación
9	Requisitos para la habilitación de prestadores de servicios con Objeto Social Diferente a la Prestación de Servicios de Salud	Secretaría de Salud y Subgerente de Protección Social	Dr. Néstor Castañeda. Subgerente de Protección Social
10	Uso de herramientas digitales(Excel, Multimedia, Power Point y Word)	Ingeniera Maria Boton Secretario General	Dr. Javier Caycedo-Secretario General
11	Gestión del conocimiento	Departamento Administrativo de Función Pública DAFP (curso virtual)	Oficina Asesora de Planeación
CAPACITACION POR PROCESOS			
1	Normas derecho Laboral Régimen salarial y prestacional del empleado público	Empresas de Capacitación	Dr. Javier Caycedo-Secretario General

2	Indicadores de Gestión e informe de gestión	Departamento Administrativo de Función Pública DAFP (curso virtual)	Oficina Asesora de Planeación
3	Normas internas de Auditoría	Icontec - ESAP	Ingeniero Jaime Omar Garcia -Jefe Oficina de Control Interno
4	Actualización Tributaria	Empresas de Capacitación	Dra. Yannethe Cubides Sub.Financiero
5	Propiedad Horizontal	Lonja de Propiedad Raíz y Cámara de Comercio	Dr. Néstor Castañeda. Jefe Oficina de Inmuebles

Se consultará la oferta del SENA en cursos de Excel, inglés, Contabilidad, Diseño gráfico y Curso básico de electricidad y se comunicará a los funcionarios que los solicitaron, junto con el procedimiento a seguir para la respectiva inscripción.

El Decreto 160 de 2014 ordena que se deban realizar Programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva; hecho por el cual la Entidad facilitara su realización.

Las capacitaciones se gestionarán con entidades públicas o privadas sin costo para la entidad y se aprovechará el conocimiento y experiencia de los servidores públicos de la Beneficencia, para que desarrollen algunas actividades de capacitación, conforme a las necesidades identificadas. Para llevar a cabo estas capacitaciones se utilizarán como medios de difusión masiva el correo corporativo, las capacitaciones presenciales y/o virtuales.

Las capacitaciones sobre temas específicos, deberán ser presentadas por los funcionarios interesados, con la justificación y los sub-temas, debidamente aprobadas por el responsable de la dependencia y estarán sujetas al presupuesto aprobado.

Para alcanzar los objetivos del Plan Institucional de Capacitación 2023, se pueden utilizar estrategias como videoconferencias transmitidas en el canal institucional realizadas por las siguientes entidades: ESAP, SENA, DNP, Contraloría General y Departamental, Procuraduría General, Presidencia de la República, etc.; y las relacionadas en el siguiente cuadro:



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

[f/CundinamarcaGob](#) [@CundinamarcaGob](#)

www.beneficienciacundinamarca.gov.co

Estrategia	Objetivo	Intensidad
Conversatorio	Motivar a los funcionarios de la entidad para que compartan sus experiencias aprovechando el capital intelectual de la Entidad	1 hora.
Conferencia	Invitar expertos en temas de interés para la entidad, para que compartan su conocimiento.	2 – 4 horas.
Seminario - taller	Desarrollar una temática frente a una situación problema con el apoyo didáctico de un experto	4 – 8 horas
Panel	Convocar a un grupo de expertos y/o funcionarios para la discusión de un tema de interés institucional.	2 – 3 horas
Curso	Desarrollar una temática mediante el desarrollo de actividades por parte de los funcionarios y recibir retroalimentación sobre su ejecución.	12-80 horas
Diplomado	Fortalecer los conocimientos y habilidades en un tema puntual de interés de la temática desde la parte conceptual y el desarrollo de habilidades.	80 horas en adelante
Cartilla	Estrategias interactivas que de manera impresa o virtual permiten al funcionario desarrollar un ejercicio de aprendizaje asincrónico.	Trabajo institucional e Interés del funcionario.
Videoconferencias	Transmitidas a través del Canal Institucional	1 a 2 horas

10. EVALUACION DE LOS PROGRAMAS

La evaluación de los programas de capacitación, bienestar e incentivos se realizará terminada cada actividad, mediante la aplicación de una encuesta de medición de la satisfacción de los funcionarios y contratistas, que en ellas participaron y será aplicada por el Profesional Universitario de Talento Humano de la Secretaría General.

Esta evaluación permite:

- ✓ Determinar si los objetivos y contenidos de las actividades de capacitación son coherentes con las necesidades detectadas.
- ✓ Valorar si se está haciendo uso racional de los recursos disponibles.



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



- ✓ Determinar el impacto generado por el aprendizaje en los funcionarios y su incidencia en los procesos y objetivos institucionales.
- ✓ Identificar acciones de mejora

11. INDICADORES DE GESTIÓN

Como meta se considera realizar por lo menos el 80% de las actividades propuestas, esto debido a que las entidades citadas pueden cancelar las actividades o que no se logre obtener el cupo, de igual forma la Gerencia General podrá ordenar la realización de otras capacitaciones que considere necesarias para la buena marcha de la Entidad.

A continuación, se relacionan los indicadores que se tendrán en cuenta para la evaluación del Plan Institucional de Formación y Capacitación 2023.

PROCESO	INDICADOR	QUE MIDE
Gestión Talento Humano	(Número de actividades de capacitación realizadas / Número de actividades programadas) x 100	Eficacia del Plan
	(Número de funcionarios que recibieron inducción y/o reinducción/ Número de funcionarios) x 100	Eficacia del Plan
	(Número de encuestas de capacitación con calificación satisfactoria / Número total de encuestas diligenciadas) x 100	Efectividad del Plan

Fuente: Plan de Acción 2023

12. RECURSOS FINANCIEROS

Para la presente vigencia se asignaron **DIECISIETE MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL PESOS (\$17.358.000.00) MC/TE**, correspondiente a recursos propios de la Beneficencia. Las actividades a desarrollar de acuerdo con las necesidades e intereses de los funcionarios, están sujetas a las respectivas disponibilidades presupuestales, la distribución del presupuesto quedará de la siguiente forma:

RUBRO / PROGRAMA	VALOR ASIGNADO
CAPACITACIÓN	\$17.358.000.00
TOTAL	\$17.358.000.00



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

[f/CundinamarcaGob](#) [@CundinamarcaGob](#)

www.beneficienciacundinamarca.gov.co

Fuente Presupuesto 2023

Los servidores públicos que reciban capacitación con recursos de la Beneficencia o tiempo laboral concedido para la misma, deberán retroalimentar en primer lugar a los funcionarios de su dependencia y si es de interés general a todos los funcionarios de la Entidad. Es importante que las memorias, si las hubiere, sean divulgadas vía correo electrónico a los interesados.

YANNETHE CRISTINA CUBIDES GARZÓN Gerente General (e)

Revisó y aprobó: Comité Institucional de Gestion y Desempeño

Revisó y aprobó: Miembros de la Comisión de Personal

Revisó y ajustó: Erika Constanza González Rubio, Jefe Oficina Asesora de Planeación

Revisó y ajustó: Doris Analida Lozano Escobar, Profesional Universitario Oficina Asesora de Planeación

Proyectó: Jorge Johnson Peña N., Profesional Universitario (e) Secretaría General- Gestión Talento Humano



SC-CER250232



CO-SC-CER250232



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Beneficencia Piso 6.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1114/15

[f/CundinamarcaGob](#) [@CundinamarcaGob](#)

www.beneficiaciacundinamarca.gov.co